





























## 2. Difusión de la convocatoria

- Adecuar los **canales de convocatoria en función del puesto de trabajo** y teniendo en cuenta los medios consultados mayoritariamente por mujeres y los consultados por hombres para evitar la discriminación.
- Utilizar **imágenes y nombres de profesiones de manera no sexista**.
- No utilizar términos que puedan generar **discriminaciones indirectas**. Ejemplo: “solo personas sin cargas familiares”
- **Cuantificar las solicitudes** de mujeres y de hombres y, en el caso de que haya **desproporción superior** a 4/5, buscar alternativas a la convocatoria.
- Hacer constar el **compromiso de la empresa con la igualdad**. Ejemplo: A igual puntuación en la baremación se contratará al sexo menos representado.



### 3. Valoración de solicitudes

- **Sistematizar la información del Curriculum Vitae** para comparar la misma información de todas las personas en igualdad de condiciones.
- **Evitar la información personal**, especialmente la que hace referencia al estado civil, responsabilidades familiares [pareja, descendientes, progenitores...]
- Los **datos de identificación personal** deben **permanecer ocultos** hasta la fase final, una vez realizada la evaluación.
- **Establecer un baremo** previamente para la comparación de los méritos y su puntuación de manera que aseguremos la transparencia y objetividad.
- **Cuantificar las mujeres y los hombres preseleccionados** y, si se observa desproporción superior a los 4/5, buscar alternativas que la corrijan.



## 4. Pruebas

- La **comisión u órgano de selección** debe estar formada, siguiendo la recomendación de la **presencia equilibrada de mujeres y hombres (60/40)**.
- Las pruebas deben realizarse con total garantía de **imparcialidad y objetividad**.
- Han de ser acordes y directamente **relacionadas con el trabajo a desempeñar**. Optar por aquellas con mejores índices de validez sobre capacidad y desempeño: pruebas profesionales prácticas, muestras de trabajo, simulaciones y en general las basadas en “incidentes críticos del trabajo”.
- Tener en cuenta las distintas baremaciones para **interpretar diferenciadamente los resultados de mujeres y hombres** en el caso que se considere necesario.
- Comprobar que **no hay desproporción** superior a los 4/5 por sexo, **ni en cada una de las pruebas ni en el conjunto**.

## 5. Entrevistas personales

- **Sistematizar y estructurar las entrevistas** mediante guión previamente elaborado.
- Se recomienda la **valoración mediante escalas** con ítems observables, cuantificables y justificables.
- Centrar los **contenidos de la entrevista** en la **trayectoria profesional, capacidades y competencias** del puesto de trabajo y **condiciones laborales** del mismo. Evitar aquellas otras sobre creencias, ideología, estado civil, situación familiar, orientación sexual... que puedan ser susceptibles de interpretación estereotipada o discriminatoria.
- **Desagregar los resultados de la entrevista por sexo** y comprobar que no haya desproporción.

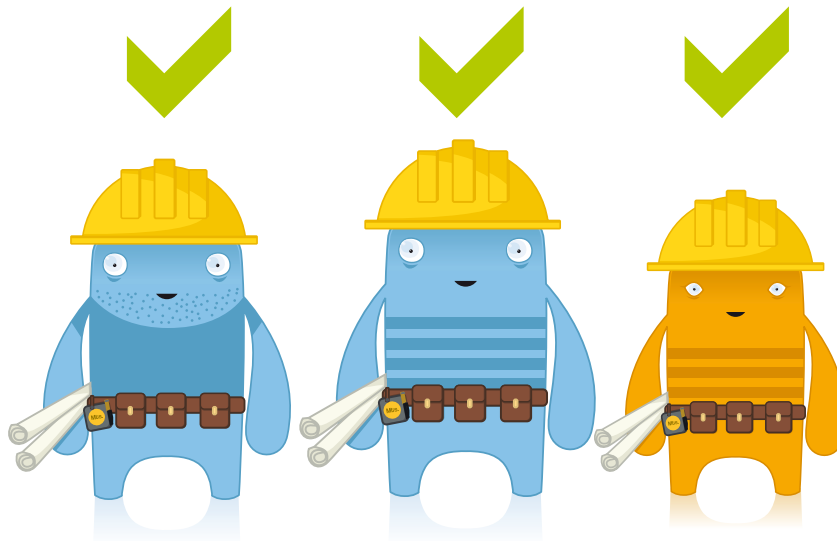


## 6. Pruebas médicas

- Elegir aquellas que midan y baremen aptitudes respecto a las funciones que deben desarrollar en su **puesto de trabajo**.
- En todos los casos debe **garantizarse la confidencialidad de la información** recogida en las pruebas.

## 7. Comunicación y resultados de selección

- La decisión sobre la candidatura más adecuada debe realizarse al final del proceso, integrando toda la información con las necesarias garantías de ecuanimidad.
- Se recomienda **comunicar a todas las personas candidatas** y en un plazo establecido, los **resultados de la selección**.
- Previamente se debe **informar del sistema de comunicación** a seguir: por acción o por omisión.
- Se recomienda **preparar un plan de acogida** para las personas que han sido seleccionadas.



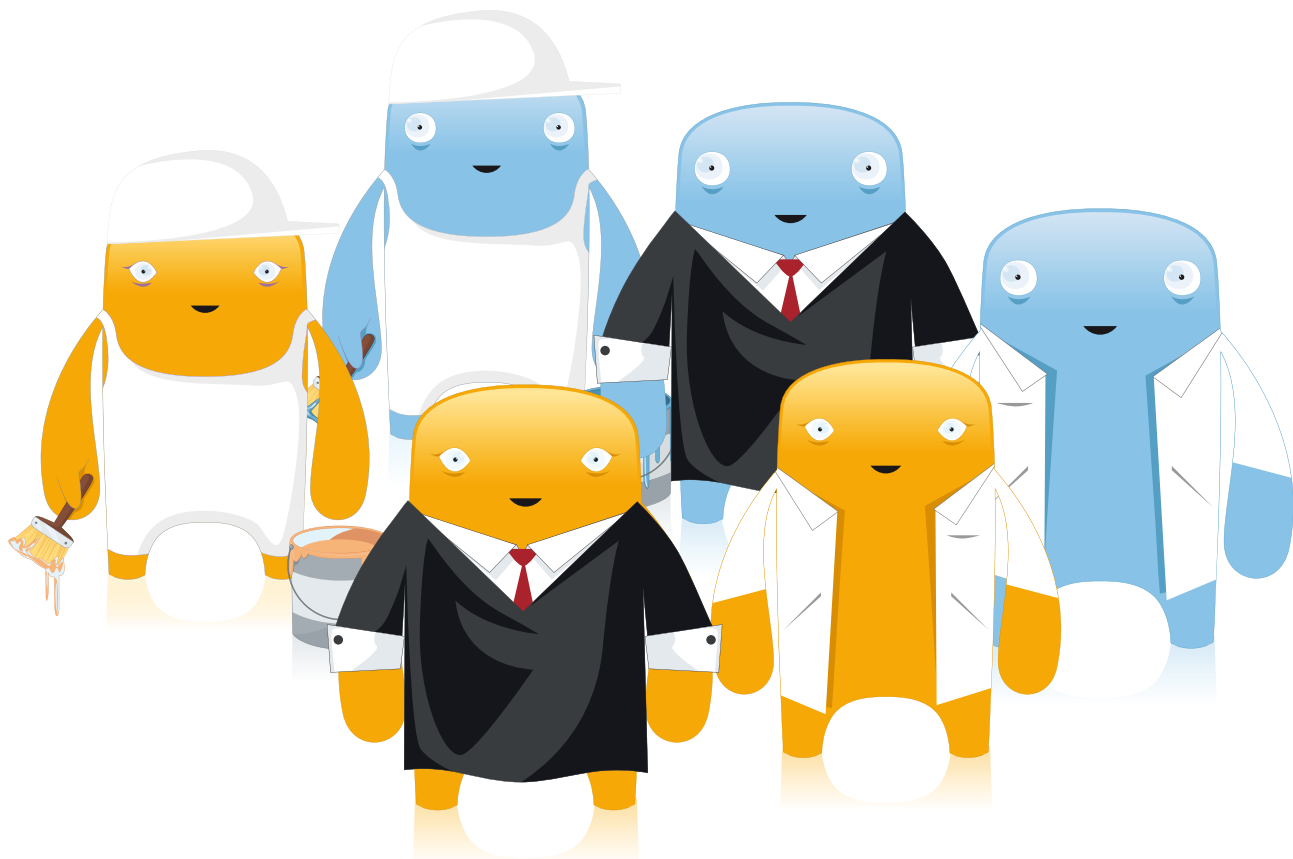
# Responsabilidad empresarial en materia de igualdad.

La Responsabilidad Social de Género [RSG] como variante de la Responsabilidad Social de las Empresas, asume el desarrollo de la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

La integración de la igualdad en la selección de personal, posibilita retener una plantilla altamente preparada con un elevado nivel de cualificación que redundará en un aumento de la eficacia y eficiencia de la propia organización.

Las empresas más rentables tienen incorporada la igualdad de oportunidades en su gestión porque genera beneficios económicos y sociales.

Existe un distintivo empresarial en materia de igualdad como exponente de la buena imagen de la empresa.



# Bibliografía

- **Módulo de sensibilización y formación continua en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Instituto de la Mujer [Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales] 2007.
- **Guía para un proceso de selección no discriminatorio.** Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer. 2004.
- **La Responsabilidad Social de Género en la Empresa.** C. de la Torre y I. Maruri. Biblioteca Ciencias Sociales. 2009
- **Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011).**

# Marco Legal

## ALGUNAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE UNA SELECCIÓN NO DISCRIMINATORIA A UN PUESTO DE TRABAJO

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Directiva 2007/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

# Créditos

Elaboración técnica:

**Sara Bolea García**

**Mariela Lerma Andrés**

**Pilar Laura Mateo Gregorio**

Diseño gráfico: estudioversus

Imprenta: A.G.D.

Edita: Casa de la Mujer. Ayuntamiento de Zaragoza